



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25899 31 05 001 2021 00006 01

Jhonatan Edwin Quintero Guerrero vs Alpina Productos Alimenticios S.A.

Bogotá D. C., dieciséis (16) de febrero de dos mil veintidós (2022)

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada, contra la sentencia proferida el 22 de noviembre de 2021 por Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda: Jonathan Edwin Quintero Guerrero, mediante apoderada judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Alpina Productos Alimenticios S.A., con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, vigente del 1° de julio de 2003 al 24 de julio de 2020, que terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador; en consecuencia, se declare que el nexo contractual no se ha extinguido y se condene al pago de la “...*indemnización de que trata el artículo 64 del CST...*”, así como los salarios, prestaciones sociales -cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio-, vacaciones, cotizaciones obligatorias al Sistema General de Seguridad Social en pensión con los intereses del artículo 23 de la Ley 100 de 1993, desde la desvinculación y hasta el momento en que se haga efectiva la respectiva sentencia; la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

50 de 1990, la indexación, lo *ultra y extra petita* y costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que ingreso a laborar para la demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en las fechas enunciadas; contrato que terminó por decisión unilateral y sin justa causa comprobada por parte del empleador; siendo su cargo supervisor de producción de la planta de Sopó - Cundinamarca.

Precisó, que para el 15 de abril de 2018 tomó la determinación de entablar una relación sentimental con la señora *Jesnnyl Tatiana Páramo Devia*, quien se desempeñaba como técnica de aseguramiento de calidad en Alpina S.A. sucursal Facatativá; para el mes de febrero de 2019, reportaron tal situación a Jessica Paz, Jefe inmediata y representante de la demandada, quien en atención a sus ocupaciones les remitió a reportar la novedad a Martha Rodríguez Jefe de Talento Humano de la empresa, lo que así realizó el accionante “...razón por la cual no se materializó soporte documental alguno...”, ya que dicha señora Rodríguez le indicó que la reportara en la herramienta en el sistema Yayo –sistema de propiedad y manipulación de la demandada-, que no arrojaba soporte alguno de radicación, sin embargo, hizo el reporte de rigor cumpliendo con su deber contractual.

Sostuvo que, en el mes de enero de 2019, la pareja decidió casarse, sin embargo, la jefa de Talento Humano –Martha Rodríguez- les indicó que en dicho evento lo que sucedería era que uno de los dos tuviera que salir de la compañía, por lo que aplazaron la determinación; el 16 de mayo de 2020 el actor reportó a la demandada síntomas inherentes a Covid 19, indicando que dentro del cerco epidemiológico y dada la convivencia estaba su señora Jesnnyl Tatiana Páramo Devia.

El 21 de julio de 2020, fue citado a diligencia de descargos para el día siguiente -22 de julio de 2020- por motivo de “...no haber reportado la declaración de conflictos de intereses conforme la política de la compañía...”; terminada la diligencia de descargos, el 24 de julio de 2020, es notificado de la terminación de su vínculo laboral de manera unilateral y con justa causa.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En esa misma fecha, también se le finaliza por justa causa el contrato de trabajo de su señora PÁRAMO DEVIA, bajo las mismas consideraciones expuestas en su misiva, como se advierte del acto de terminación; cuando él procedió a notificar a la demandada de su convivencia y nunca fue requerido para hacerlo de manera distinta; y se colige de lo señalado en dicha carta, demostrando que si informó y cumplió su deber reglamentario; sin que la empresa hubiere acreditado que se efectuara algún requerimiento adicional de su parte a la pareja y que tuvieran que cumplir.

Asevera que la accionada no cumplió con las previsiones de la sentencia C-593 de 2014, pues le notificó de la citación a descargos el 21 de julio de 2020 sobre las 11:00 a.m., día en el que cumplía su jornada de trabajo hasta las 5:00 p.m., es decir que tuvo menos de 24 horas para encuadrar su defensa; no le permitió interponer recurso de apelación en contra de la ilegítima decisión, ya que a partir del 24 de julio de 2002 quedó desempleado; vulnerando el debido proceso, los principios de legalidad y respeto a los precedentes judiciales, conforme la sentencia mencionada.

Por último, agregó que para cuando iniciaron la relación sentimental eran solteros, no tenían compromiso o vínculo marital alguno, dicha relación nunca interfirió con las actividades laborales de los dos ya que trabajaban en sedes diferentes, él no debía subordinación a la señora Páramo Devia, ni ésta era subalterna de él, durante la relación el actor no fue objeto de llamado de atención y/o proceso disciplinario por incumplir sus funciones a causa o como consecuencia de tal unión, demostrando que dicha relación “...nunca causó un perjuicio alguno a la demandada...” (PDF 01)

La demanda se admitió por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto de 4 de marzo de 2021 (PDF 04).

2. Contestación de la demanda: Alpina Productos Alimenticios S.A., a través de apoderado judicial contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, bajo el argumento que el vínculo laboral del accionante, feneció por justa causa imputable al trabajador, ya que el señor Quintero, con la omisión de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

declarar el conflicto de interés, vulneró lo dispuesto en los numerales 1° y 5° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 6° literal a) del artículo 62 ibídem; que desconoció las obligaciones contenidas en el Capítulo I del Código de Conducta Empresarial, en el que se dispone la gravedad de la falta cometida; sostiene que cumplió plenamente con el debido proceso para efectos de terminar el contrato de trabajo con justa causa; además la carta de terminación del contrato, de fecha 24 de julio de 2020 es clara en referenciar los hechos y pruebas que estructuraron la justa causa, así como el correspondiente análisis de los mismos, que llevó a definir que hubo una falta grave respecto de sus obligaciones por parte del accionante, conforme las pruebas que fueron debidamente trasladadas en su momento y lo señalado en la diligencia de descargos; por tanto, considera que no vulneró el derecho al debido proceso del accionante, en el sentido que el proceso disciplinario se llevó a cabo en el marco de las reglas previamente establecidas dentro del Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Conducta Empresarial, ya que es una falta grave el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Código de Conducta, lo que efectivamente quedo probado; sostuvo además, que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria y por tanto no hay obligación de adelantar proceso disciplinario de la calidad del que Alpina hizo, con lo cual, se le garantizó los derechos del demandante más allá de lo que la ley y la jurisprudencia plantea para tomar la decisión de esa índole; reiterando que la terminación del contrato lo fue por justa causa.

En su defensa, propuso las excepciones de fondo o mérito que denominó existencia de la justa causa para terminar el contrato, cumplimiento del debido proceso, cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, compensación y buena fe (PDF 06).

3. Sentencia de primera instancia. La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, mediante la sentencia proferida el 22 de noviembre de 2021, declaró que la desvinculación del accionante había sido sin justa causa por parte de la demandada; condenó a la empresa accionada a pagar al actor la suma debidamente indexada de \$25.908.521 por



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

indemnización por terminación del contrato de trabajo, en los términos del artículo 64 del CST, y le impuso a la accionada las costas tasando las agencias en derecho en la suma de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

4. Recurso de apelación de la parte demandada. Inconforme con la decisión, dicha parte presentó y sustentó el recurso, así:

“(...) Gracias, es que me está saliendo que tengo deficiente Internet, muchas gracias señora juez. Siendo esta la oportunidad procesal correspondiente me permito interponer el recurso de apelación contra la sentencia que acaba de ser proferida, solicitando de manera muy respetuosa a la señora juez para que sea concedido ante el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, para que en su lugar se absuelva de todas y cada una de las pretensiones, más bien de las condenas impuestas a mi representado por los motivos que paso a explicar:

Como primera medida y un aspecto ... que escapa un poco al ámbito laboral, pero que en el presente caso tiene la mayor trascendencia, es lo relativo a la unión marital de hecho. Sobre el particular y que tengo completa seguridad, solicito a los Honorables Magistrado pues revisar los diferentes requisitos, jurisprudencia tanto de la Corte Suprema como la Corte Constitucional relativo a todo el tema de la unión marital de hecho; por supuesto con total respeto, pero alejándome de la consideración expresada por la señora juez, la unión marital de hecho es una institución jurídica, ... es una institución jurídica completamente desarrollada, y que no exige los dos años de convivencia como lo menciona la señora juez, los dos años de convivencia son exigidos única y exclusivamente para la conformación de la sociedad patrimonial entre los compañeros permanente, mas nunca la calidad de la unión marital, o más bien de compañeros permanentes, de esta configuración de la figura; y que han expuesto las altas Cortes sobre lo particular, la unión marital de hecho se genera desde el día uno cuando existe y se puede acreditar esa voluntad y esa convivencia, desde el día uno, que los efectos patrimoniales puedan surgir después de los dos años de convivencia es otra cosa muy diferente. Por eso la propia institución es de hecho, unión marital de hecho, la forma analógica existen en el mundo societario, existen las sociedades de hecho, y es pues cuando se cumple determinados requisitos, ahí no existe la necesidad de una declaración, de una constitución, nada, ya surge la sociedad de hecho, igual ocurre con la unión marital de hecho y esto, como el fallo tiene una connotación, lógicamente tiene que ser así, relativo al tema de la familia, precisamente que la unión marital de hecho que se configure desde el primer día es una protección para los compañeros, para que después alguno de ellos si decide separarse, pues no puedan alegar que no tuvieron esa connotación; es más cuando uno de los compañeros permanente fallece sin que se haya hecho una declaración, en todo caso se puede solicitar que se declare esta unión marital de hecho, únicamente acreditando la convivencia, en ese sentido contrario a lo manifestado por la señora juez, no hay un solo aspecto que pueda llevar a considerar que el señor demandante y su pareja no existe o no existía por el año 2020 una unión marital de hecho, no existe esa, esa esa posibilidad, no existe discusión siquiera sobre esta materia, lo cual podrán corroborar los Honorables Magistrados sobre pues todo lo desarrollado sobre esta materia y que no es objeto de discusión por parte de las altas Cortes, es un tema completamente pacífico.

Teniendo en cuenta que el demandante y su pareja si habían conformado una unión marital de hecho desde el inicio del 2019 por supuesto que estaban involucrados en la política de conflicto de interés, esta política de conflicto de interés, me permito citar de forma muy breve y que los Honorables Magistrados podrán evidenciar de la documental que obra en el expediente, establece, en la cláusula 3.3.1, bueno la cláusula 3.3. Es escenarios en conflicto de interés y su tratamiento, de ahí se desprende el 3.3.1, del cual en el literal en el parágrafo uno dice, “...a partir de la entrada de vigencia de esta política en el 2016, los colaboradores que contraigas



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

matrimonio o configuren una unión marital de hecho con otro colaborador Alpinista, uno de los dos deberá terminar su relación laboral con la compañía...”, quiere decir que está fuera de toda discusión qué está fuera de toda discusión que el señor Jonathan Quintero estaba dentro de esta situación de la configuración de la unión marital de hecho con la trabajadora de Alpina; este es un escenario previsto como de conflicto de interés en las políticas de Alpina, y como consecuencia del incumplimiento de estas políticas, está previsto que es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Ahora, no puede perderse de vista, que si bien se manifestó, porque así es, que durante la relación laboral pues ni el demandante tuvo problemas con su pareja, que se hayan podido llevar al ámbito laboral, lo cierto es, que hay un clarísimo ejemplo de cómo está ya situación de conflicto de interés está materializando y cómo es esta?, pues que el demandante y su pareja de forma acordada decide no hacer un reporte a Alpina, sabiendo que es el reporte iba a llevar a la desvinculación de uno de estos trabajadores, que mayor conflicto de interés, que precisamente eso es lo que pretende, pretenden estas políticas, que entre dos personas se unan para Inobservar los procedimientos o políticas de la empresa; se reitera como se hizo en su momento en los alegatos de conclusión, está acreditado qué el señor demandante estaba en una, había configurado una unión marital de hecho con su pareja, la señora Tatiana me parece que se llamaba; dos, que está prevista la política en Alpina: tres, que se incumplió la política; cuatro, que la consecuencia de este incumplimiento está pactado como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; ahora, no puede pasar por alto el Honorable Tribunal cuál era el procedimiento, previamente establecido y conocido por el demandante para hacer estos reportes, que está en la misma política, Y era a través de un canal específico, porque a partir de ahí cuando se envía esa información, pues queda toda esta información en la empresa y por eso es que se hace de esta manera, y no reportándolo o diciéndolo a sus compañeros o a sus jefes, sino a través de un procedimiento previamente establecido, que genera el debido control de la información por parte de la empresa.

Ahora, el demandante y gran parte de la argumentación para imponer condena a mi representada, es que había informado a Martha de la supuesta convivencia; esto señores magistrados es absolutamente falso, absolutamente falso, el demandante si reportó que tenía una relación sentimental, si habló de eso con Martha, lo cual nunca se ha ocultado, nunca se ha pretendido ignorar, si le dijo Martha que ellos querían o estaban pensando casarse, formalizarse, y Marta les contestó ok pero ustedes ya saben que implica eso en la política, una vez conoció esta situación, el demandante pues se guarda el resto de la información pues sabía cuál eran las consecuencias; reitero evidente ejemplo de un conflicto de interés, evidente ejemplo de ocultamiento de la verdad, evidente ejemplo de incumplimiento de la política, evidente incumplimiento con el fin de obtener provechos irregulares en la medida que con ello implica seguir vinculados los dos laboralmente con Alpina.

Es importante anotar el tema de la carga de la prueba, y es, el demandante dice que, si informó alpina, okay ¿cuál es la prueba?, ¿Lo que él dice?, No se puede olvidar que la Corte Suprema de Justicia, inclusive la Sala Laboral, ha sido reiterativa con el principio de “nadie puede crear su propia prueba”, lo que diga el demandante o el demandado que no lo afecte no es prueba en lo absoluto, ¿Cuál era la prueba? traiga el soporte, en la diligencia del descargos, ¿que decía el demandado?, No, yo tenía los soportes pero ya no encuentro nada, Okay, o sea no hay soporte de nada; ¿a la demanda trajo alguno? por supuesto que no, ¿antes de presentar la demanda solicitó alpina relación de alguno de estos documentos? No, porque sabe perfectamente que no lo hizo.

En la diligencia de descargos, así como en la carta de terminación del contrato de trabajo, se deja relacionada que si bien Martha sabía, y pues porque existe también un reporte de la relación sentimental entre ellos dos, jamás frente al tema de la convivencia; y la parte demandante, interesada en desacreditar lo expuesto por Martha, no citó como testigo a la señora Martha, y que implica, o cuáles son las consecuencias jurídicas procesales previstas por el Código General del Proceso, cuando no se trae a uno de los testigos que han dicho documentalmente algo que los puede afectar, pues si no se pretende controvertir esa información pues se da plena validez a lo allí manifestado; esa es la intención de llamar a los



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

testigos para poder desacreditar lo por ellos manifestado. También es importante recalcar e insistir que Alpina no termino el contrato de trabajo del demandante o de su pareja por el hecho de que ellos quisieran conformar una familia, todo su derecho; ahora, teniendo conocimiento de qué esa situación generaba un escenario de conflicto de interés, guardaron silencio, prefirieron omitir esa información, y por supuesto, además de qué no existe prueba alguna, porque pues no trajeron como testigo ni a los amigos, ni el supuesto jefe, que decía que tenía conocimiento, pues lo cierto es que la política tiene un canal para hacer los respectivos reportes, lo cual, no se hizo, no se hizo con plena voluntad e intención de omitirse; así pues dejó relacionado el recurso de apelación, siendo insistente en que la Corte Suprema de Justicia en reiteradas manifestaciones ha manifestado (sic) que, cuando la justa causa está previamente calificada por las partes, no le es dable el operador judicial entrar a determinar su gravedad o no, sino simplemente a evidenciar si hubo un incumplimiento o no, lo cual en este caso es clarísimo que no se cumplió, pues no se hizo este reporte y no se hizo este reporte debido a las consecuencias que se sabía que tenía.

Por lo anterior señores magistrados, solicito de manera muy respetuosa, se sirvan revocar en su integridad el fallo proferido..., que se acaba de proferir por el despacho, y en su lugar se sirva absolver a mi representada de todas y cada una de estas condenas. Mil gracias...”.

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término legal, la demandada presentó alegaciones de segunda instancia. Solicita se revoque el fallo proferido frente a las condenas impuestas; precisando, además de reiterar los argumentos expuestos en la apelación, que la señora juez pasó por alto que la entidad tiene establecido un procedimiento especial, totalmente reglamentado al interior de la compañía, para establecer posibles situaciones de conflicto de interés y por tanto la obligación de sus trabajadores de reportar cualquier circunstancia que pudiese estar enmarcada como un posible conflicto, tal y como lo es el sostenimiento de relaciones afectivas que trasciendan de un noviazgo y se conviertan en una decisión de vida como lo es una comunidad de vida permanente y singular, como acaeció en el presente proceso; estableciendo igualmente en la Política de Conflictos de Intereses, que una vez formalizadas dichas relaciones la pareja deberá comunicar a la dependencia de Gestión Humana; el actor era conocedor de dicha política y de su obligación de reportar la situación de formalizar la relación sentimental “...siendo la convivencia una situación relevante para tal efecto-, pareja o un familiar prestando servicios en ALPINA S.A....”, sin embargo el accionante no reportó la existencia de ningún conflicto de intereses relacionado con la convivencia con la señora Jesnnyl Tatiana Páramo Devía; omisión de declarar el conflicto de interés, que configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Las alegaciones de la parte demandante, fueron extemporáneas.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

1. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con arreglo al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, esta Sala verificará si acertó o no la juzgadora de instancia al establecer que no existió justeza en el despido del demandante, dependiendo de ello, verificar si hay lugar a edificar alguna condena.

2. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia consultada será **revocada**.

3. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 53 de la C.P., 55, 58, 62, del CST; 2 de la Ley 54 de 1990; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias CSJ, SL1680-2019

Consideraciones.

En el presente asunto, no fue materia de controversia, la existencia entre las partes de un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 1° de septiembre de 2003 y el 24 de julio de 2020, siendo el último cargo del demandante el de supervisor de producción, su remuneración básica final la suma de \$3'474.200, así como que la terminación del contrato obedeció a una decisión de la accionada; como se admite desde la contestación de la demanda (fls. 3 a 26 PDF 06); y se corrobora entre otros documentos, con el contrato de trabajo (fls.45 a 48 PDF 06), con la carta de terminación del contrato (fls. 79 a 85 PDF 01), con la liquidación final (fls 27, 28 PDF 06) y, con las certificaciones laborales expedidas por la accionada los días 4 y 5 de agosto de 2020 y 10 de febrero de 2021 (fls. 86 a 88 PDF 01).

Así mismo, está acreditado que el actor fue citado a descargos, como se colige de la comunicación del 21 de julio de 2020 (fls 36 a 39 PDF 01, 50 a 54 PDF 06), diligencia que se llevó a cabo al día siguiente -22 de julio de 2020, conforme el acta de descargos correspondiente (fls 28 a 35 PDF 01, 79 a 86 PDF 06) y, que, con misiva del 24 del mismo mes y año, la pasiva le comunicó



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

la decisión de terminar el contrato aduciendo una justa causa para ello (fls.72 a 78 y 87 a 94 PDF 06).

Precisado lo anterior, procede la Sala a desatar los problemas jurídicos definidos en el presente asunto.

Frente a la carga de la prueba del despido, la jurisprudencia ordinaria laboral, ha señalado que al trabajador le corresponde demostrarlo, es decir que su contrato de trabajo terminó por decisión del empleador, a y éste —el empleador- le incumbe acreditar que los hechos endilgados al trabajador sí sucedieron, son atribuibles a él y, constituyen una justa causa para tal efecto (CSJ SL1680-2019).

En el presente asunto, el hecho del despido se encuentra acreditado con la comunicación de 24 de julio de 2020, referenciada “*Terminación de contrato de trabajo con justa causa*”; mediante la cual la sociedad demandada informa al accionante su decisión de romper el vínculo laboral (fls. 72 a 78 PDF 01 y 60 a 66 PDF 07); instrumento en el que se relaciona como conducta endilgada al trabajador: “...I. A. B. Usted tiene pleno conocimiento de sus obligaciones como trabajador establecidas en el Código Sustantivo, en el Reglamento Interno de Trabajo y en su contrato individual; toda vez que las obligaciones se encuentran publicadas en las instalaciones de su sede de trabajo y en la página de internet de políticas internas. Asimismo, dado a que en su contrato de trabajo se encuentran determinas (sic) las faltas graves que pueden conllevar a la terminación del contrato con justa causa. - C. Tras reporte de sintomatología relacionada con covid 19 por parte de uno de los trabajadores de su sede de trabajo, fue que la empresa realizó el cerco epidemiológico y procedió a rectificar con usted las personas con las que convivía y con había tenido contrato recientemente. En razón a lo anterior, reportó al personal de Salud Ocupacional que él estaba viviendo con la señora Jesnnyl Tatiana Páramo en razón de una relación sentimental. Por este motivo fue que se procedió a realizar el estudio con auditoria para confirmar si efectivamente ustedes habían reportado formalmente de esta situación, pues era necesario en razón de la política de conflicto de interés de la Empresa. El día 13 de julio de 2020 el área de auditoria notificó que usted no había realizado el reporte de esta situación a la Empresa, motivo por el cual aparentemente estaba incumpliendo la política de conflicto de interés, pues los trabajadores tienen la obligación de reportar este tipo de novedades a la Empresa, con la finalidad de tener monitoreado en qué casos puede llegar a haber un posible conflicto de interés...”; por lo que se realizó citación a descargos y se le escuchó, para que aclarara los hechos y tener mayor conocimiento sobre la situación.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Se indica en la comunicación, que revisado el proceso disciplinario, la entidad ha concluido “...que **sus conductas constituyen graves incumplimientos a sus obligaciones** como trabajador, lo que **configura una falta grave**, teniendo en cuenta que, a pesar de conocer la obligación de reportar cualquier presunto conflicto de intereses que se presentara dentro de la empresa conforme a lo establecido en el Código de Conducta Empresarial, usted no procedió a notificarlo en el momento adecuado, pues no obste informó de una relación sentimental, nunca informó de la unión marital de hecho. Motivo por el cual es importante confirmar que usted notificó una información no precisa a la Empresa, pues no obstante afirma que había hablado con el personal de talento humano sobre la relación que tenían, nunca había informado sobre la convivencia y por ende sobre la unión marital de hecho y la cual ya lleva aproximadamente un año de acuerdo a lo manifestado por usted...”, que el Código de Conducta establece un deber en cabeza de los trabajadores, consistente en comunicar aquellas relaciones de pareja que se formalicen, toda vez que el “...Capítulo III, sección 3.3: Conflicto de interés: “Alpina no interfiere en las relaciones de pareja que puedan presentarse entre sus trabajadores, ni entre estos y los de las otras empresas relacionadas, pero una vez formalizadas éstas, **la pareja deberá comunicar a la dependencia específicamente señalada** para el efecto por el Representante Legal de la compañía, tal decisión, con el fin de revisar conflictos de jerarquía...”, que dicha política también establece que “...todo colaborador o miembro de Organismos de Gobierno **deberá revelar por escrito** a la compañía los conflictos de intereses en que él o sus familiares se encuentren inmersos o crean estarlo, conforme las situaciones mencionadas en el numeral 3.3. de esta Política. Para todos los casos se seguirá el procedimiento que se señala más adelante “. Y “Parágrafo 1: **A partir de la entrada en vigencia de esta Política**, los colaboradores que contraigan matrimonio o configuren una unión marital de hecho con otro colaborador Alpinista, **uno de los dos deberá terminar su relación laboral con la Compañía...**”.

Sostiene, que de la diligencia de descargos se advierte que aunque el accionante confirma que la persona de talento humano -Martha Rodríguez- les informó que debían proceder a reportar el conflicto de interés por la herramienta, siendo el motivo por el cual reportó por ese medio de la relación, no suministró toda la información por dicho canal, ya que debía “...informar que efectivamente convivían juntos hace más de un año...”, como tampoco bastaba, como lo afirma que “...incluso algunos de sus compañeros conocían de esta situación, es claro el deber del reporte por escrito de un trabajador que pueda estar inmerso en un conflicto de interés pues de esta forma a la Empresa le queda mucho más fácil rectificar la información y monitorear los conflictos que puedan perjudicar a la empresa...”; y como quiera que en la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

aludida diligencia de descargos se afirma que la convivencia con la compañera de trabajo data del año 2019 *“...es que debemos confirmarle que ni usted, ni su pareja realizaron el reporte de información correcta a la Empresa y por ende omitieron compartir cierta información de carácter importante a su empleador. Lo anterior, la información que usted suministró a la Compañía era incierta. Lo anterior, pues no obstante si le informaron a Martha Rodríguez de una relación y reportaran de esto por el canal del aula virtual, nunca informaron de la convivencia en la que ya estaban y por ende la unión marital de hecho en la que ya se encontraba...”*.

Precisa que *“...Esta situación evidencia un ocultamiento de información y un intento de engaño relevante para su empleador, pues por contrario de ser entregada a tiempo y relevar (sic) su estado real de conflicto de interés, se prefirió dar información que no coincidiera con la realidad de los hechos y por ende que afectaba el flujo de información que debía haber y rompía la lealtad con su Empleador...- Lo anterior, pues usted intento aludir la responsabilidad de la ausencia de reporte de conflicto de interés confirmando que usted ya había informado de la misma informando (sic) que tenía una relación sentimental y que adicionalmente le había informado a sus jefes de donde residía. Al respecto es importante confirmarle que a) la política es clara, por lo usted tuvo que realizar la notificación en el momento adecuado y por los canales señalados, b) no obstante usted alega sus jefes pudieran tener conocimiento de esto, usted no radica pruebas de sus afirmaciones y c) de todos modos, en caso de serlo, le recordamos que la Empresa cuenta con aproximadamente 4.400 trabajadores, por lo que no obste usted afirme que algunos de sus compañero pudieran conocer de ese hecho, si no se hacía el reporte de la debía (sic) forma su empleador no lo podría tener real conocimiento de la misma. Lo anterior, pues si se creó un canal interno específico para estos reportes, es con la finalidad de que toda la información llegue a un mismo canal...”*.

Menciona que la empresa no prohíbe ni castiga las relaciones sentimentales entre dos trabajadores de Alpina S.A., sin embargo, el deber de estos es comunicar esos hechos cuando se presentan, por lo que *“...teniendo en cuenta la duración que ha tenido su relación, **usted omitió comunicarlo a la empresa,** conducta que efectivamente trae las consecuencias determinadas en la política respectiva y más teniendo de presente que la información ofrecida luego de reportar no era verídica.- Lo anterior configura un incumplimiento a sus obligaciones y deberes como trabajador de esta compañía y, tal como se establece en el Código de Conducta de la Empresa... constituye una falta grave...”*; toda vez que *“...no declaró el conflicto de interés a tiempo, e interpuso su interés personales (sic) sobre la veracidad de las cosas. Por estos motivos la empresa procederá a terminar su contrato de trabajo con justa causa...”*, como quiera que *“...Para **Alpina S.A.** es fundamental que todos sus colaboradores cumplan con los procedimientos, obligaciones y deberes que establece la empresa para su funcionamiento y para evitar*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

cualquier situación que pueda configurar conflictos de interés, pues estos pueden llegar a afectar la productividad de la empresa. Asimismo, es de extrema importancia que la información que se le indique a la empresa sea siempre verídica pues se le recuerda que en las relaciones laborales es fundamental el principio de buena fe y el de lealtad con su empleador...”.

Respecto a los hechos endilgados al demandante, en la diligencia de descargos adelantada el 22 de julio de 2020; en la que se le indica que el 16 de mayo de 2020, el actor fue aislado debido a que presentó síntomas de covid 19, y al preguntarle el personal de salud ocupacional, para determinar el cerco epidemiológico, sobre las personas con las que convivía y había tenido contacto reciente, señaló que estaba conviviendo con la señora Jesnnyl Tatiana Páramo Devía, precisando que tenían una relación sentimental y convivían, procediéndose al aislamiento de ella también y verificándose con el área de auditoria interna si había reportado la situación de convivencia, indicándose por dicha área el 13 de julio de 2020 que no se registraba reporte en tal sentido; por lo que al preguntársele cuánto tiempo hace que tiene una relación con Tatiana Páramo y hace cuánto viven juntos, respondió *“...básicamente la relación sentimental inicio el 15 de Abril de 2018, cuando iniciamos a salir y a compartir unos eventos y durante el 2018 fue una relación de noviazgo donde cada uno tiene su domicilio aparte, después de que pasaron las festividades de fin de año y estamos hablando de 2019, nosotros ya concebimos una relación estable donde quisimos ya empezar a compartir juntos algunos espacios en donde había momentos de convivencia unas veces en el domicilio de ella y otras en mi domicilio. A raíz de esta decisión y teniendo pleno conocimiento de la política de conflicto de interés que aquí se maneja sobre finales de enero me dirijo a talento a ti Martica en la cual te comento que hay una relación que se ha iniciado con una persona de calidad y debido a la formalidad quería hacerla formal a alpina y saber cuál era el formato que se debía diligenciar a lo cual Talento me remite a la página por internet “aulavirtualalpina.com” ... entre al apartado del reporte del conflicto de interés y hago el envío normal del reporte en el sistema, en el reporte me pide mi código y el sistema trae mis datos allá me pregunta que voy a reportar, el tipo de parentesco y los datos de la persona que me ocasiona el conflicto de interés y me acuerdo que aparecen muchos y había uno que dice compañera sentimental y yo le di click a esa opción, pide todos los datos específicos de ella y de mí y ya a lo último le di la opción de enviar en su momento. Desafortunadamente no le di imprimir y le tomé un pantallazo, pero buscando no lo encontré y no sé si la página da la opción de imprimir o tiene un radicado porque no lo recuerdo, el pantallazo se lo envié a mi compañera, pero desafortunadamente buscando no lo encontramos y nos dejó de verdad bastante triste...”.*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Agrega que al día siguiente le comentó a Martha Rodríguez de Talento Humano que había realizado el reporte en el sistema y le preguntó cuál era el paso a seguir, explicándole ésta que sería revisado por el comité y que de encontrar algún conflicto de interés los notificarían a los dos para dar a conocer el tipo de reglas que deberían seguir, y otra opción era que no encontraran inconveniente, por lo que podrían seguir normalmente, por lo *“...hasta la fecha en base (sic) que no hubo ningún tipo de notificación ella y yo hemos tenido una relación abierta de conocimiento de nuestros jefes en la cual que cada decisión y cada fotografía no ha tenido ningún tipo de restricción o intención de ocultar nuestra relación....”*. Indica que, meses después, le propone a su compañera matrimonio fijando la fecha para noviembre de 2019, y a mediados de agosto de esa anualidad se dirige nuevamente a Talento Humano *“...para dar a conocer esta decisión que queremos tomar y las posibles disposiciones de la compañía de ésta situación que está por venir, Talento me responde y me hace claridad que una vez se dé esta unión una de las dos personas debe retirarse de la compañía e incluso me dan el ejemplo de casos que se han presentado o están por presentarse para esa fecha. Una vez conocida esta información ya hablamos entre los dos y por tema de estabilidad económica se decide aplazar el matrimonio una vez yo pueda acceder a una opción de trabajo fuera de la compañía, por lo que a la fecha no hemos llevado a cabo el matrimonio esperando que la situación sea un poco más favorable para nuestra economía...”*.

Adujo que el reporte fue sobre *“...la relación sentimental que hice en el 2019, si uno revisa la herramienta habla si son novios y si hay una relación sentimental que es la formal y no recuerdo si hay una de convivencia, yo revisé y evalué y no recuerdo bien y para mí al momento de realizar el reporte era la de mayor compromiso en éste reporte. - En Abril 15 de 2018 relación de Noviazgo. - Entre Enero y Febrero de 2019 inician la convivencia...”*; y al preguntársele porque solo reportó la relación sentimental, cuando llevaba aproximadamente año y medio de convivencia, omitiendo informar a la empresa que no solo tenían una relación sino que adicionalmente convivían juntos y por ende tenían una unión marital de hecho, respondió *“...Yo siento que no es de esta forma, porque en el reporte inicial que yo hago yo estoy informando una relación formal en la herramienta y mi forma de ver y frente a mi jefe inmediato y gerente de planta mi convivencia ha sido siempre en Faca y con ella...”*

A la pregunta siguiente, en la que se le interroga porque motivo no dio toda la información a la empresa, es decir reportar que tenía una unión marital de hecho, teniendo en cuenta que ello podía determinar la vinculación laboral



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

de alguno de los dos trabajadores, señaló: *“...Vuelvo y retorno que hasta la fecha ella y yo nos sentíamos tranquilos de tener el reporte en regla y que por estar en plantas diferentes habían identificado que hasta no darse el matrimonio como tal podíamos laborar sin inconveniente, libremente sin ningún tipo de aviso previo, hasta el día de ayer en la cual recibo una citación donde se afirma que no hay ningún tipo de constancia de haber hecho la declaración, aclara que el hecho de saber que uno de los dos tenía que salir era de mi conocimiento siempre ha estado presente, incluso en el correo con mi jefe Diana Meneses que está como evidencia a la citación a descargos ella hace claridad que hemos tenido conversaciones en la que una vez nos casemos alguno de los dos tendría que irse de la compañía y que para éste caso sería Yo el que buscaría una opción nueva de trabajo. Yo siento que en éste momento el inconveniente se presenta por no tener evidencia del registro o evidencia en el sistema en la herramienta ya que frente a mis Jefes inmediatos y frente a Talento y demás superiores nuestros, nuestra relación es clara, transparente y con evidencia de una convivencia...”*.

Se aclara por Talento, que el reporte es de una relación sentimental, de fecha 28 de marzo de 2019 pero que a la fecha la compañía no cuenta con el reporte de unión marital de hecho, a lo que refiere el accionante *“...La verdad me deja tranquilo que haya un registro quizá en el momento hay una confusión en que el reporte de relación sentimental era pertinente ante la convivencia que tenemos, para inicio de año ya sé que lo hice, ingresé a la herramienta, sabía lo que debía hacer y lo que veo es que faltó un paso para que todo quedara bien...”*, finalmente señala que la relación la han manejado con su compañera *“...muy profesionalmente, no nos hemos influenciado mutuamente para algún tipo de decisión, ni tomado decisiones que atenten con los recursos, ni activos, ni ningún otro bien de la compañía, con lo cual nos sentimos muy tranquilos a la fecha...”* (fls. 28 a 35 PDF 01). Aspectos que reitero, en el interrogatorio de parte, precisando que ingresó al portal de la entidad y *“...diligencio los datos; Ahí la plataforma si le pregunta a uno qué es lo que quiere reportar, yo lo diligencio en la parte donde dice relación con personas de la misma empresa, y en las selecciones en el rango que está, yo si lo quiero dejar claro, yo di el rango que está más encima escalado sobre una relación, seguramente Noviazgo, o compañero sentimental, y yo le doy a esta donde también me piden los datos de mi compañera, que donde trabaja, automáticamente uno le da el código de mi compañera y aparece, y allí se hace una relación de qué es la relación que se está reportando, la cual yo le doy que es una relación formal, una relación sentimental, que es para su momento la que aplica como mayor relevancia en esta diligencia...”*.

Que hizo el reporte adecuadamente, *“...buscando a la Jefe de Talento y haciendo, llevando todas las indicaciones que hasta el momento están en la política de conflicto interés, aparte de eso pasaron unos cuantos meses, eso fue en el 2019, estamos*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

hablando de marzo, en agosto yo decido ya decirle, ya llevo una convivencia y para este momento tanto como mi jefe inmediato, mis compañeros de trabajo, gerente de planta, saben de mi convivencia en faca ya con ella y posteriormente vuelvo y me dirijo a Martha por una tercera ocasión a decirle que mi deseo es realmente ya casarme con mi esposa, o sea pues ya como hacer algo por papeles por temas de iglesia y por creencias, de hacerlo de manera adecuada, diciéndole que es para el mes de noviembre, entonces aquí ya se deja por precedente que fueron tres veces que fue que yo me acerqué a talento, a la señora Marta Rodríguez informándole de cada uno de los pasos de la relación...”; por lo que considera que la empresa estaba enterada de su relación “...entonces señora juez para mí es claro que en todo momento, tanto mis jefes inmediatos, porque tuve como tres jefes inmediatos, por mis cambios de áreas, gerente de planta y Marta Rodríguez tenían conocimiento de mi convivencia, tenían conocimiento de mi relación que fue bastante abierta y que fue propia para cada una, y si usted me lo permite y como se los leo con los numerales adecuados de la política de conflictos de interés, hasta donde está la parte del colaborador se hizo adecuadamente...”.

Admitió que en la empresa existe una política de intereses, que *“...conozco y acaté en todos los procedimientos que confiere a mi cargo como deber que era en su momento...”*; que en la misma se contempla que cuando se configura una unión marital de hecho, uno de los trabajadores de alpina que conforma la pareja, debe retirarse de la empresa, como le interrogó el apoderado de la accionada, precisando *“...si es cierto, y al momento de acercarme hablar con Marta busco la asesoría de ella para asesorarme de cuáles son las consecuencias, que se puede llegar a presentar y de esta forma, pues ella me da la información confirmando de qué yo la charla que tengo con ella es con los datos verídicos, que estamos hablando una convivencia donde posiblemente alguno de los dos se pueda ir, que ya diferente es que la decisión que está desconociendo la posibilidad que tenemos nosotros, nos dan por terminado el contrato a los dos cuando la misma política dice que existe la posibilidad de que alguno de los dos nos hubiéramos quedado; entonces, siento qué ahí ya estamos hablando de muchas cosas que se pueden configurar, pero que en este momento pues, ninguna se cumplió con nosotros...”*.

Al proceso se allegó: (i) POLÍTICA CONFLICTO DE INTERES, de 6 de octubre de 2016, de la entidad demandada, en la que se define en el numeral 3.1. como tal **–conflicto de interés–** *“...Toda situación o evento en el que los intereses personales, directos o indirectos de los colaboradores y/o de los miembros de los Organismos de Gobierno, pueden interferir con sus decisiones al cumplir con las responsabilidades propias de su trabajo y/o frente a los intereses de la Compañía...”*; y se determinan en el punto



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

3.3. como ESCENARIOS EN CONFLICTO DE INTERÉS Y SU TRATAMIENTO, algunas situaciones, como:

“(...) 3.3.1. a) Colaborador trabajando en Alpina con familiar hasta en cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, cónyuge, compañero permanente o con quién sostenga una relación sentimental.

*Parágrafo 1: **A partir de la entrada en vigencia** de esta Política, los colaboradores que contraigan matrimonio o configuren una unión marital de hecho con otro colaborador Alpinista, uno de los dos deberá terminar su relación con la Compañía. (subraya la Sala).*

*En los casos de parejas –esposos (matrimonio) o compañeros permanentes (Unión marital de hecho)- que trabajen en la Compañía con esta condición **previa a la entrada en vigencia** de esta Política, deberán reportarlo así en la declaración de conflicto de interés; no obstante, la Compañía evaluará cada caso independientemente identificando entre otros aspectos, relación de dependencia o de injerencia en la toma de decisiones; con el objetivo de aplicar las acciones pertinentes...”*

En el punto 3.4. DECLARACION DE UN CONFLICTO DE INTERES, se indica quien debe declarar o reportar el conflicto (3.4.1.) y ¿cómo hacerlo? (3.4.2.), señalando “...En las circunstancias b) –Anualmente, como parte de las prácticas de transparencia de la Compañía- y c) –A partir del momento que una persona conoce que existe o que puede existir un conflicto de interés- mencionadas anteriormente, la declaración de conflicto de interés se podrá realizar accediendo a través del link www.aulavirtualalpina.com...”; precisando “...Cuando exista duda sobre un conflicto de intereses, es responsabilidad del colaborador solicitar aclaración y guía de actuación a su Jefe Inmediato, al área de Talento o a través de la Línea Ética...”.

Igualmente, se establece en el ítem 3.6. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA:

a) La presente Política de Conflictos de Interés se entiende incorporado al contrato de trabajo de todos los Colaboradores de la Compañía, entendiendo que las sanciones contempladas en el reglamento interno de trabajo de Alpina se aplicarán a las infracciones de los deberes contemplados en esta Política, de conformidad con lo establecido en la regulación laboral vigente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda derivarse del incumplimiento de sus normas...” (fls. 47 a 56 PDF 01).

(ii) MANUAL CÓDIGO DE CONDUCTA, que contiene objeto, alcance, políticas y /o criterios fundamentales, como :Criterios básicos, disposiciones generales, conflicto de intereses, contribuciones y pagos, comportamiento competitivo, confidencialidad, y finalmente compromisos; precisando que el **objeto** es “...Formalizar el compromiso entre los trabajadores y Alpina, con el fin de tener claridad sobre



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

*el marco general de las actuaciones de cada uno de éstos para el desempeño de su rol y además, contar con una guía de las acciones de la organización para la cual se trabaja.- En caso de duda o ambigüedad la personas o entidad posiblemente afectada debe consultar previamente sobre la correcta aplicación de este código a la dependencia encargada de Gestión Humana de la empresa.- **Es de obligatorio cumplimiento y su desconocimiento constituye falta grave que da lugar a la terminación unilateral y justificada de la relación que se sostenga con quien lo incumpla con Alpina...*** (resaltado fuera de texto) .

En el numeral 3.3. se contempla “...**Conflicto de Intereses:** Los trabajadores de Alpina, deben evitar cualquier acción o circunstancia que suponga conflicto entre sus intereses personales o familiares y los de la compañía especialmente en todo lo relacionado con las transacciones comerciales que se realizan. En especial se hace énfasis en que: ...Alpina no interfiere en las relaciones de pareja que puedan presentarse entre sus trabajadores, ni entre estos y los de las otras empresas relacionadas, pero una vez formalizadas éstas, la pareja deberá comunicar a la dependencia específicamente señalada para el efecto por el Representante Legal de la compañía, tal decisión, con el fin de revisar conflictos de jerarquía. Esta disposición rige para situaciones formalizadas a partir de la divulgación de este Código...” (subraya la Sala, fls. 58 a 65 PDF 01).

(iii) Declaración de Conflicto de Interés –Documentos CONFIDENCIAL – GNERAL, de Jesnnyl Tatiana Páramo Devía, de fecha 27 de junio de 2014 (sic), en el que indicó **no** a interrogantes como “...ha declarado usted anteriormente algún conflicto de interés...”, “...Trabaja en Alpina su pareja o algún familiar...”, “...algún familiar ha suministrado o prestado bienes o servicios a Alpina en el último año o tiene acciones/bonos en compañías que son proveedores/clientes de Alpina o son afines a la misma...”, “..usted o algún familiar ha tenido algún interés en una transacción de la Compañía o ha influenciado de alguna forma en la decisión tomada por la misma...” (fls. 42 a 44 PDF 01).

(iv) Correo de Martha Elizabeth Rodríguez Campos, dirigido a Gilberth Rodrigo Sanabria Moreno, con copia de Juan Sebastián Carrillo Rivera, con asunto “...VALIDACION CONFLICTOS DE INTERES...” de 10 de julio de 2020 -9:11 a.m., en el que solicita “...Agradezco tu ayuda con la validación si las siguientes personas reportaron unión libre y conflicto de interés...” relacionando al actor y su compañera; respuesta enviada el 13 de julio de dicha anualidad, a las 10:47 a.m. en la que se señala “...Estuvimos revisando los casos que nos mencionas y ninguno aparece en la base de conflicto de interés...” Gilberth Sanabria Moreno.- Jefe de Transparencia y Cumplimiento (fl. 45 PDF 01 y 52 PDF).



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

(v) Correo de Diana Patricia Meneses Duarte, Jefe de Producción de Quesería Sopó – Versión Libre caso Jhonatan Quintero-, de fecha 15 de julio de 2020 -10:54 a.m., dirigido a Martha Elizabeth Rodríguez Campos y Mariana Garzón; en la que se indica “...A tu solicitud relato versión libre del CASO de JHONATAN QUINTERO: Desde que Jhonatan pasó a ser parte del equipo de la quesería aproximadamente en marzo del presente año, hemos tenido muchas conversaciones de la manera más abierta donde él me ha manifestado que vive con su compañera sentimental que es una niña técnico de calidad de la planta Alpina Faca, de hecho me ha manifestado que a mediano corto plazo se quiere casar pero que aún no es momento, además porque sabe que alguno de los dos tendría que salir de Alpina y que en conversaciones con ella, sería él el que tendría que buscar otro rumbo. ...En realidad para mí siempre ha sido transparente el tema porque las conversaciones acerca de su relación son muy abiertas, la publicación de fotografías en redes y demás, hacen pensar que es una relación seria y madura...” (fl. 59 PDF 07).

Se escuchó en declaración a Yesnnyl Tatiana Páramo Devia, compañera sentimental del actor, quien ratificó la relación con éste, expresa que en abril de 2018 había iniciado un noviazgo con aquel, para el año 2019 formalizaron la relación yéndose a vivir juntos, situación que fue puesta en conocimiento de la compañía “...ya ha pasado el tiempo para el año 2019 quisimos formalizar nuestra relación si, vivir juntos, lo cual mi esposo manifestó a la compañía, especialmente o directamente a la señora Marta Rodríguez, que en su momento era la persona encargada o la jefe de talento, pues también era una persona muy cercana, en su momento para llevar todo estos casos, de la relación...”; que en agosto del 2019, el demandante le pide matrimonio, y le comenta tal situación a Martha; que “...nosotros teníamos programado el matrimonio para noviembre, pero ella le manifiesta Jonathan que si nos casamos uno de los dos debe salir de la compañía, soy yo quien le digo a Jonathan, en este momento no lo hagamos si, esperemos a que él y nosotros como lo habíamos conversado, pues él era quien salía de la compañía, él estaba en la planta se Sopó y yo en la planta a de Facatativá, entonces decidimos aplazar nuestro matrimonio precisamente por lo que ella nos había manifestado y porque nosotros también sabíamos pues los riesgos que teníamos que acatar en temas familiares...”; que dicha relación siempre fue de conocimiento de la compañía y que su esposo siempre fue claro en ello y en comentar que vivía en Facatativá.

Expresó que no tenía relación de subordinación con el accionante, que éste laboraba en la planta de Sopó “...como supervisor, donde sus labores eran planear todo el tema de programación, y tenía a cargo la gente de producción...” y ella se



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

desempeñaba en la planta de Facatativá “...estaba como técnico de aseguramiento de calidad, donde mis labores eran todo lo que era investigación, desarrollo, innovación, todo lo que tenía que ver con laboratorios, higiene y desinfección en ese momento...”; que en sus labores no tuvieron contacto, nunca coincidieron “...nunca tuvimos como esa jerarquía o toma de decisiones dentro de la compañía, de hecho, también quiero acotar que nunca hubo perjuicio, en todo lo que tuvimos de relación en alpina alimenticias S.A., nunca tuvimos un perjuicio a la empresa...”; que tampoco “...recibimos ningún auxilio, ni subsidio por parte de la compañía...”; ni fueron sorprendidos en la empresa, en actos que evidenciaran su relación amorosa con el accionante; aseguró que a través de la plataforma virtual declararon el conflicto de intereses “...quiero acotar es que la política también es muy ambigua porque ahí no te define, por decir, noviazgo sí, o unión marital de hecho, relación sentimental, nosotros vimos relación sentimental porque ahí no, o sea no especifica, no es claro de lo que se tiene para la compañía como relación...”.

Los medios de prueba referenciados, analizados uno a uno y en su conjunto, llevan a la Sala a tener por demostrado que efectivamente el demandante no reportó a través del *link* establecido por la accionada la relación de compañeros permanentes que origina, conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia ordinaria civil, una unión marital de hecho; la cual como lo señaló el actor en diligencia de descargos, se dio “...iniciando año de 2019 mediados enero y febrero...” cuando “...nosotros ya concebimos una relación estable donde quisimos ya empezar ya a compartir juntos algunos espacios en donde había momentos de convivencia unas veces en el domicilio de ella y otras en mi domicilio...” y que por comodidad de ella, “...nosotros decidimos que nuestro domicilio va a ser Faca ...”; téngase en cuenta que lo mencionado por el actor, es que lo reportado a la compañía a través de la plataforma o aula virtual, “...fue la relación sentimental, que hice en el 2019...”, y es lo que admite la accionada recibió, atendiendo lo señalado en la carta de despido.

Y es que no se puede considerar como lo hace el accionante, que al reportar que tenía una *relación sentimental estable* con su compañera de trabajo, se debía entender que estaba informando de la existencia de la unión marital de hecho, a la que también alude la Política de conflicto de interés; ya que son dos condiciones diferentes, pues la jurisprudencia legal tiene establecido que para que una relación abierta sea considerada *una unión*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

marital de hecho no basta con que exista un noviazgo estable, ni con afirmar que conformaron una comunidad de vida, sino que existe una convivencia, el acompañamiento de la pareja en momentos calamitosos, solidaridad y fijación de proyectos comunes que indique la decisión inocultable de formar una familia —lo que admite el accionante se dio desde mediados de enero, febrero del año 2019—; por tanto, la *relación sentimental estable* -situación informada por el accionante- aunque puede llevar a conformar esa comunidad de vida con el ánimo de constituir una familia, no lleva a concluir que se trata de la misma situación, para concebir que dio cumplimiento a lo dispuesto por el empleador.

Sobre este aspecto, se debe aclarar en esta oportunidad, que desacertó la jueza *a quo*, cuando sostuvo que aún no se había conformado una unión marital de hecho entre el actor y su pareja por cuanto no habían transcurrido dos años desde el inicio de la convivencia y por ende, no le asistiría al demandante la obligación de reportar dicha situación; al razonar “...*Quiere decir entonces que ni siquiera habían pasado los dos años, pues forzoso es de concluir, incluso tampoco hubiese nacido la vía jurídica la obligación de la aquí demandante de reportarlo como tal, de reportar esa circunstancia a la compañía como tal y ella había cumplido con reportar la circunstancia de su relación sentimental; ahora la forma de cómo pueda mutar la relación sentimental hacia la comunidad permanente de dos personas, bien sea de unión marital de hecho torna relevancia en el sentido que la norma dispone de dos años para que se presuma, distinto a como se dijo con el matrimonio, que es una situación de facto que muda el estado civil de manera automática...*”; toda vez que, conforme el artículo 2° de la Ley 54 de 1990 que trajo la juzgadora a colación, dicho lapso de tiempo se requiere que haya transcurrido para *declarar judicialmente la sociedad patrimonial entre compañeros permanentes*, al presumirse que existe una unión marital de hecho; más no para determinar la existencia de ésta -la unión marital de hecho, ya que la misma surge de manera totalmente independiente desde el momento en que se *inicia la convivencia permanente y singular*; por tanto, al estar conviviendo el accionante con su pareja desde mediados de enero - febrero de 2019, como lo indicó en la diligencia de descargos, se había constituido una unión marital de hecho, como lo sostiene el apoderado de la demandada; situación que se debía reportar desde que se formalizó esa convivencia, atendiendo lo dispuesto en el Manual Código de Conducta de la demandada.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Téngase en cuenta que conforme la diligencia de descargos, el actor sobre finales del mes de enero del año 2019, esto es, cuando ya había iniciado su convivencia con Jesnnyl Tatiana Páramo Devia, se dirigió a Martha Rodríguez, Jefe de Talento Humano de la accionada y le comentó sobre la relación formal que había iniciado con su compañera, y es ella quien le indica que debe efectuar el reporte en la página “*aulavirtualalpina.com*”, lo que procedió a realizar el 28 de marzo de 2019, según se indica en la carta de despido, pero mencionando que era su *compañera sentimental*, porque según él, fue la opción que encontró más acorde con su situación; sin que sea factible considerar que con dicha manifestación estaba reportando la *unión marital de hecho* que había conformado con su pareja –compañera de trabajo-, condición que para ese momento constituía el conflicto; ya que tal denominación –compañera sentimental- no lleva implícita esa condición y que, era la situación que debió reportar teniendo en cuenta el tiempo de convivencia que ya llevaba con su pareja.

Por tanto, aunque al día siguiente del reporte, según su dicho, volvió donde la Jefe de Talento y le manifestó que ya lo había realizado, y ésta le explicó el procedimiento respectivo, vale decir que lo revisaría el comité y podrían darse dos situaciones, si encontraban algún conflicto se los comentarían a los dos y les dirían lo que tendrían que hacer, o no constituir conflicto alguno, evento en el cual seguirían normalmente; y que como no recibieron notificación alguna siguieron con su vida y labores habituales; sin que con ello, sea factible considerar que estaba dando cumplimiento a las políticas y disposiciones de la compañía, porque la accionada no les había informado ninguna determinación al respecto; pero como podía esperar notificación alguna, si no había efectuado reporte de la situación que determinaba en ese momento el conflicto de interés, que lo era la unión marital de hecho que había conformado o constituido desde el momento en que empezaron la convivencia permanente; y que además, traía como consecuencia que algún miembro de la pareja terminara su relación laboral con la demandada.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Y es que tampoco se puede considerar, según lo entiende el demandante, que como a mediados de agosto de 2019, cuando habían tomado la decisión de contraer matrimonio, *“...me dirijo nuevamente a Talento para dar a conocer esta decisión que queremos tomar y las posibles disposiciones de la compañía de la situación que está por venir, Talento me responde y me hace claridad que una vez se de ésta unión una de la personas debe retirarse de la compañía...”*; con ello deba considerarse cumplido el requisito que echa de menos la demandada; ya que, aunque en el interrogatorio se afirme que le comentó a la Jefe de Talento que estaba conviviendo, siendo en esa fecha la tercera vez que reportaba esa situación; dado que no es lo que se colige al contrastar esta versión con lo dicho en los descargos; lo que se advierte en éstos, es que inicialmente lo expuesto a Martha Rodríguez es el inicio de una *“relación formal”*, ya que le *“...comento que hay una **relación** que se ha iniciado con una persona de calidad y **debido a la formalidad** quería hacerla formal a alpina...”*, sin que allí se mencione que estaba en convivencia o en unión marital de hecho; tampoco lo hace al día siguiente, según los descargos, cuando volvió a informarle a la Jefe de Talento que ya había efectuado el reporte en la plataforma virtual; y menos aún en agosto de 2019, toda vez que lo comunicado a dicha funcionaria de Alpina, es la decisión de contraer matrimonio, siendo el motivo para que ésta le haga claridad que en tal evento uno de los miembros de la pareja debe retirarse de la compañía, pero, se repite, sin que se advierta que alude o comenta la convivencia que sostiene con su pareja hace varios meses, para entender que fue por eso la aclaración que aquella hizo; nótese que la normatividad citada alude a que se da tal consecuencia —que alguno de los miembro de la pareja deje de laborar en la accionada-, en dos situaciones, para *“...quienes contraigan matrimonio...”* y para aquellos que *“...configuren una unión marital de hecho con otro colaborador Alpinista...”*; por lo que su decisión de contraer matrimonio fue la que dio lugar a la aclaración mencionada y no su convivencia.

En ese orden, no existe evidencia alguna que realmente el actor hubiere informado a la compañía, el escenario que representaba el conflicto de interés suscitado a partir del momento de iniciar la convivencia permanente, singular y con el ánimo de conformar una familia con su compañera de trabajo; siendo responsabilidad de la pareja, atendiendo la reglamentación de la compañía referenciada anteriormente, el revelar esa condición de unión marital de hecho



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

que se encontraba constituida; sin que se puede dar por suplida dicha obligación con lo referenciado por el actor en el momento en que hizo su reporte sobre “*relación formal*” o “*relación sentimental*” e informó a la Jefe de Talento Humano de esa relación, dado que contrario a lo considerado por la juzgadora de primer grado; son dos situaciones o estados diferentes, como quedo explicado en precedencia, que conllevan consecuencias disímiles, según lo determinado en la política empresarial analizada y que ameritaban el reporte a la accionada al surgimiento de cada una; toda vez que, mientras en la relación sentimental o de pareja, situación informada por el actor, procede la compañía a revisar si hay conflicto de jerarquía (inciso final, numeral 3.3. – Conflicto de intereses- Manual Código de Conducta), al configurarse la unión marital de hecho con otro colaborador Alpinista “...uno de los dos deberá terminar su relación laboral con la Compañía...” (parágrafo 1, literal a) numeral 3.3.1. de la Política Conflicto de Interés)

Ahora, la circunstancia que el actor considerase que “...por estar en plantas diferentes habían identificado que hasta no darse el matrimonio como tal podíamos laborar sin inconveniente, libremente sin ningún tipo de aviso previo...”, no lo liberaba de la obligación que tenía de reportar en los términos dispuestos por la empresa la situación que constituía el conflicto, vale decir desde que inició la convivencia y a través de la herramienta correspondiente - link www.aulavirtualalpina.com-, pues la reglamentación de la empresa es clara al respecto.

Por consiguiente, aunque la conducta del demandante no conllevó perjuicio para la demandada, como lo coligió la juzgadora al señalar “...no hubo afectación acá de ninguna situación por parte de alpina...”; no se puede pasar por alto que para el momento en que reportó su situación como una “*relación formal*” o “*relación sentimental*”, en marzo de 2019 como quedó evidenciado, ya había trascendido meses atrás a la convivencia originando una unión marital de hecho, por lo que la información que estaba reportando no era veraz; situación que evidencia falta de lealtad y fidelidad que es lo que reprocha la entidad, aunado a la omisión a su deber de comunicar a la empresa la situación presentada, como estaba establecido por la compañía; olvidando que el



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella (Art. 55 CST); , dado que la relación obrero patronal debe estar revestida de absoluta confianza, porque si esta se pierde se deteriora la relación, como ocurrió en el presente caso.

Así las cosas, se evidencia que el gestor no acató las órdenes e instrucciones que le impartió la aquí demandada (numeral 1° Art. 58 CST, en concordancia con el 3.3. del Código de Conducta Empresarial, 3.3.1, y 3.4.1. del Conflicto de interés); incumplimiento calificado por la accionada como grave y constitutivo de justa causa de terminación del contrato, conforme el capítulo I, inciso 3 del Código de Conducta, y artículo 55, literales d) y e) del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (fl. 154 a 172 PDF 11), ya que se desconocieron y omitieron lineamientos y políticas establecidas por la empresa, que es lo observado en el presente asunto.

De lo anterior, se colige que el despido del cual fue objeto el demandante, se originó en conducta de éste que configura justa causa para el efecto, que se enmarcan dentro de la causal contenida en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el Art. 62 del C. S. T., numeral 6, en concordancia con las normas referidas líneas atrás; por tanto, al encontrarse acreditados los hechos consignados en la carta de terminación de contrato de trabajo y que los mismos constituyen justa causa para el rompimiento del vínculo laboral, deberá revocarse la decisión de primer grado, que arribó a una conclusión diferente.

Se condenará en costas en ambas instancias a la parte demandante (Numeral 1° Art. 365 CGP). Fíjese como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada proferida el 22 de noviembre de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario Laboral promovido por **Jonatán Edwin Quintero Guerrero** contra **Alpina Productos alimenticios S.A.**, que condenó a la indemnización por despido sin justa causa; para en su lugar declarar que la terminación del contrato del demandante se dio con justa causa; conforme con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

Segundo. En consecuencia, **absolver** a la demandada, de todas y cada una de las súplicas de la demanda.

Tercero: Condenar en costas en ambas instancias al demandante. Fíjese como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuarto: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, una vez quede en firme esta providencia, y sin necesidad de orden adicional.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JOSE ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado